

3 група показників нерівності доходів розглядає непересічні частини розподілу доходів і розраховується з використанням тих же методів, що і співвідношення 80:20. Ці метрики включають співвідношення 90:10 і 99:90. Співвідношення 90:10 додатково розбивається на співвідношення 90:50 і 50:10. Кожне з цих співвідношень показує, що відбувається у різних частинах розподілу доходів і, таким чином, забезпечується більш повний аналіз нерівності доходів ніж простий узагальнюючий показник. Але ці співвідношення теж недосконалі: наприклад, між 51-м і 89-м процентилем можуть бути усі види змін, які не відображаються в співвідношенні 90:50.

Таким чином, кожна метрика нерівності доходів має якості, які роблять її кращою або гіршою для вимірюванні того чи іншого аспекту нерівності доходів, що свідчить про те, що забезпечення точності досліджень, пов'язаних з нерівністю доходів, слід використовувати кілька метрик в їх аналізі для перевірки на наявність помилок.

ОЦІНКА ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДО СТРАТЕГІЧНИХ ЗМІН НА ПАТ «ТРЕСТ ЖИТЛОБУД-1»

О. М. БУРАК, канд. екон. наук, доц.

К. С. АКОПЯН, студентка

Харківський національний університет

міського господарства ім. О. М. Бекетова

61002 Україна, м. Харків, вул. Маршала Бажанова, 17

Olena.Burak@kname.edu.ua

Аналіз фінансово-господарської діяльності виявив, що на ПАТ «Трест Житлобуд - 1» стратегічне управління як система відсутнє, лише окремі складові стратегічного планування мають місце.

Будівельна галузь все більше розвивається у напрямку конкурентних ринкових механізмів, тому ПАТ «Трест Житлобуд - 1» необхідно завчасно реалізувати стратегічні зміни всередині підприємства для набуття стійких переваг. Метою даної роботи є висвітлення питань оцінки готовності персоналу будівельного підприємства до змін. Враховуючи теоретичне обґрунтування, було проведено експертне оцінювання готовності персоналу ПАТ «Трест Житлобуд-1» до стратегічних змін, результати представлено в таблиці 1.

Таблиця 1 – Оцінка готовності персоналу до розробки і реалізації стратегічних змін [1]

Група показників загальної готовності	Оцінка
1.Рівень керівників вищої ланки	
1	2
Здатність забезпечити цілісне стратегічне управління	3
Здатність до проактивного бачення і планування стратегічних змін	1
Здатність до збалансованого відтворення управлінських функцій «РАЕІ»	3

1	2
Відповідність організаційної структури організаційній культурі	1
<i>Загальна сума балів</i>	8
<i>Відсоток готовності до реалізації стратегічних змін</i>	0,222
2.Рівень керівників від середньої до вищої ланки	
Здатність до навчання та швидкого застосування нових управлінських знань у практиці	5
Здатність посилювати адаптивність організаційної структури	3
Здатність до вибудови узгодженого бачення цілей, задач і механізму впровадження стратегічних змін	5
<i>Загальна сума балів</i>	13
<i>Відсоток готовності до реалізації стратегічних змін</i>	0,481
3.Рівень працівників і спеціалістів від рядових до керівних	
Здатність до навчання та швидкого застосування нових знань у практиці	5
Рівень розвитку структурованої бази знань на підприємстві	3
Здатність до швидкого пристосування до командної роботи у новому складі команди	5
Рівень розвитку програм соціального розвитку на підприємстві	7
Рівень залученості працівників не керівного складу в управлінні змінами	3
<i>Загальна сума балів</i>	23
<i>Відсоток готовності до реалізації стратегічних змін</i>	0,51
<i>Група показників ситуативної готовності</i>	
1.Рівень керівників вищої ланки	
Здатність сформувати компетентну команду управління змінами	7
Здатність скоординувати процес розробки проекту стратегічних змін, спрямованих на розвиток вертикальної інтеграції	5
Здатність забезпечити зміцнення ключових компетенцій на основі аутсорингу логістичних та маркетингових бізнес-процесів підприємства	1
Соціально-економічна ефективність минулого досвіду впровадження змінами	1
<i>Загальна сума балів</i>	14
<i>Відсоток готовності до реалізації стратегічних змін</i>	0,3889
2.Рівень керівників від середньої до вищої ланки	
Здатність удосконалювати виробничі бізнес-процеси на принципах «збережливого виробництва»	5
Здатність до побудови ефективної системи збуту нової для підприємства продукції	7
Здатність до побудови ефективної системи взаємодії з новими для підприємства постачальниками	7
<i>Загальна сума балів</i>	19
<i>Відсоток готовності до реалізації стратегічних змін</i>	0,7037
3.Рівень працівників і спеціалістів від рядових до керівних	
Коефіцієнт стабільності персоналу	3
Середній термін роботи працівника на підприємстві	7
Рівень позитивного сприйняття і підтримки майбутніх змін залученими працівниками підприємства	5
Рівень професійної майстерності працівників	7
Рівень емоційної прив'язки до підприємства	5
<i>Загальна сума балів</i>	27
<i>Відсоток готовності до реалізації стратегічних змін</i>	0,6

Отже, готовність персоналу до реалізації стратегічних змін недостатня. Необхідною є розробка заходів по підвищенню готовності до змін.

Список використаних джерел:

1. Методологічні основи формування системних компетенцій стратегічно орієнтованого підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n4.html>

ІНДЕКСНА МОДЕЛЬ ОЦІНКИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ ЖКГ

І. А. ОСТРОВСЬКИЙ, канд. екон. наук, доц.
*Харківський національний університет міського
господарства імені О. М. Бекетова
61002 Україна, м. Харків, вул. Маршала Бажанова, 17
i.ostrovskiy@mail.ru*

Оснoву програми інвестиційної діяльності підприємства має становити стратегія, яку розробляють з урахуванням життєвого циклу організації і виробничих продуктів, ринкової позиції підприємства і науково-технічної політики, що ним проводиться. При плануванні можуть передбачатись три підходи до реалізації стратегії: 1) задовольняючий (satisfacation); 2) оптимізаційний (optimizing); 3) адаптаційний (adaptation) [1, с. 23].

Планування стратегії підприємства пов'язане з розподілом ресурсів між певними напрямками його діяльності з урахуванням їх перспективності і тими підрозділами, які принесуть прибуток за умов цілеспрямованого і постійного вдосконалення усіх аспектів діяльності, підтримання здобутих і формування нових конкурентних переваг [2, с. 112].

Створюючи математичну модель стратегічних змін в інвестиційному розвитку підприємства при визначенні умов проведення змін, необхідно враховувати стан зовнішнього і внутрішнього середовища, що забезпечується раціональною взаємодією усіх елементів системи. Така взаємодія заснована на принципі динамічної рівноваги – постійному вдосконаленні ключових елементів організації та приведенні у відповідність до них інших. Це формує виробничо-технічний потенціал організації, забезпечує її здатність стабільно функціонувати в межах обраної стратегії, незважаючи на зміни, що відбуваються у зовнішньому середовищі.

Інноваційно-інвестиційний потенціал визначає розвиток усіх елементів організації як виробничо-господарської системи. Проте часто підприємства, що налагодили стабільне виробництво за певних умов, стикаються із значними труднощами при зміні цих умов. Причиною цього є інертність елементів внутрішнього середовища. Тому в процесі аналізу внутрішнього середовища необхідно з'ясувати, які з його елементів можуть сприяти реалізації стратегії розвитку, а які є слабкими ланками.